



GÖTEBORGS UNIVERSITET HANDELSHÖGSKOLAN

Hur påverkas humankapitalet av migrationen mellan länderna i Nord?

En studie av fenomenen brain drain och brain gain i Ungern

Författare:
Amanda Pedersen
Maja-Malin Ekelöf

Kandidatuppsats i nationalekonomi, 15 hp
Institutionen för nationalekonomi med statistik
Vårterminen 2013
Handledare: Bo Sandelin

Sammanfattning

Brain drain innebär förlorat humankapital till följd av migration och förknippas oftast med högutbildade medborgares flytt till utlandet. Brain gain innebär å andra sidan ökat humankapital, antingen till följd av att migranter flyttar tillbaka till sina ursprungsländer eller genom ökade incitament för att utbilda sig på grund av migrationsmöjligheter. Syftet med uppsatsen var att undersöka hur den lagändring som trätt i kraft i Ungern, för att förhindra migration av välutbildad arbetskraft, påverkar humankapitalet i landet. Uppsatsen begränsades till att enbart innefatta läkare.

För att genomföra undersökningen användes data från olika databaser samt andra forskningsrapporter och kompletterande källor. Materialet analyserades med hjälp av teorier kring löneutjämning samt neoklassisk teori rörande nyttomaximering och inkomstfördelning. Resultatet visar att det råder läkarbrist i Ungern, att läkarlönerna är låga och arbetsvillkoren dåliga. Huruvida lagändringen kommer att leda till ökat humankapital eller ej är svårt att säga. Incitamenten för att utbilda sig minskar i och med att den förväntade avkastningen på utbildning blir lägre när migrationsmöjligheterna minskar. Samtidigt är antalet statligt finansierade utbildningsplatser begränsade och åtråvärda vilket innebär att folk troligen kommer att fortsätta att söka sig till utbildning. Därmed finns det indikationer som tyder på att humankapitalet i form av läkare kommer att öka i Ungern när de nyutexaminerade tvingas att arbeta en period inom landet.

Nyckelord: Ungern, läkare, humankapital, migration, brain drain, brain gain, feedback-effekter, incitament och nyttomaximering.

Innehåll

| | |
|--|----|
| 1. Inledning..... | 1 |
| 1.1 Syfte och frågeställningar..... | 2 |
| 1.2 Disposition..... | 3 |
| 2. Metod | 3 |
| 2.1 Metod och material..... | 3 |
| 3. Teori | 5 |
| 3.1 Brain drain, brain gain och feedback-effekter | 5 |
| 3.2 Bakgrund och tidigare forskning kring brain drain i Östeuropa..... | 7 |
| 3.3 Neoklassisk teori; avkastning på utbildning, nyttomaximering och inkomstfördelning | 9 |
| 3.4 Löneutjämning..... | 10 |
| 4. Resultatredovisning och analys | 11 |
| 4.1 Hur ser situationen i Ungern ut vad gäller migration, utbildning och arbetsmarknad? | 11 |
| 4.1.1 Löneskillnader | 12 |
| 4.1.2 Arbetsvillkor..... | 15 |
| 4.1.3 Utbildning..... | 16 |
| 4.2 Vilka effekter kan lagen tänkas ha på humankapitalet i Ungern vad gäller läkare?..... | 18 |
| 4.2.1 Avkastning och incitament | 19 |
| 4.2.2 Övriga faktorer | 20 |
| 4.3 Är brain drain eller brain gain den dominerande effekten av arbetskraftsmigration från Ungern och hur kommer i så fall lagändringen att påverka vinsterna/förlusterna av effekterna? | 22 |
| 5. Avslutande diskussion, slutsatser och återstående problem | 26 |
| 5.1 Avslutande diskussion och slutsatser | 26 |
| 5.2 Återstående problem..... | 28 |
| 6. Referenser..... | 29 |

Bilaga: Studentkontraktet

1. Inledning

Brain drain, vilket innebär att välutbildad arbetskraft flyttar utomlands, är ett fenomen som diskuterats mycket inom den nationalekonomiska utvecklingsforskningen och som genom åren ofta diskuterats i termer av förlorat humankapital i Syd till följd av migration till Nord. Att migration ibland påtalas som ett problem har bland annat sammankopplats med brain drain eftersom bättre levnadsvillkor och ökade möjligheter i utlandet kan medföra att välutbildad arbetskraft flyttar utomlands och på så vis inte kommer landet till del. På senare år har dock benämningen cirkulär migration fått mer och mer genomslagskraft. Enligt Kommittén för cirkulär migration och utveckling så vävs olika migrationsfenomen in under definitionen cirkulär migration, det kan handla om att migranten flyttar tillbaka till sitt ursprungsland alternativt till något annat destinationsland (2011:65). Personer som återvänder till sitt ursprungsland tar med sig erfarenheter och ny kunskap som kommer landet till del. Effekterna av arbetskraftsmigrationen är därmed beroende av hur migrationsströmmarna ser ut och utvecklas, det vill säga om migrationen sker i enbart en riktning eller om den är cirkulär. Dessutom kan migrationsmöjligheter öka incitamenten att utbilda sig och således också den humankapitalbildande aktiviteten i ett land, vilket även det kan uppväga brain drain. Dessa effekter har lett forskningen till att tala om brain gain, ett fenomen som beskriver hur mängden humankapital i ett land kan gynnas av migration och migrationsmöjligheter. Även så kallade feedback-effekter (exempelvis remitteringar och ökad handel) är viktiga komponenter vid analysering av de vinster och förluster som uppstår för olika länder i och med migration (Beine, Docquier & Rapoport, 2008:631).

Det har bedrivits mycket forskning kring migrationen mellan Syd och Nord, vilken ofta förknippas med brain drain, men hur fenomenet verkar när det kommer till migration mellan länderna i Nord finns det mindre forskning kring. Ökad Nord-Nord-migration är en av följderna av de genomgripande förändringar som skett i Europa under de senaste decennierna. Östeuropéer har numera stora möjligheter att emigrera samtidigt som högre löner och bättre arbetsvillkor i Västeuropa utgör en stark dragningskraft. Individens frihet att söka sig dit dennes produktion och sedermera också lön är högst, är dock inte helt oproblematisk eftersom det kan komma att vidga klyftan mellan ekonomierna i Väst och i Öst ytterligare. Huruvida ökade klyftor kommer att

uppstå beror i stor utsträckning på vilken effekt som är starkast i ett land med stor arbetskraftsmigration: brain drain eller brain gain.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är därmed att undersöka ett exempel på hur humankapitalet påverkas till följd av migration mellan länder i Nord, det vill säga om arbetskraftsmigrationen leder till brain drain eller brain gain.

I denna uppsats begränsas undersökningen till ett land, Ungern, där problematiken kring brain drain lyfts upp på den politiska agendan i och med införandet av en ny paragraf i konstitutionen. Vidare innefattar uppsatsen enbart läkarprofessionen. Det är en relevant yrkesgrupp att undersöka eftersom det råder läkarbrist i Ungern samtidigt som många läkare emigrerar, vilket påverkar landets humankapital. Den nya paragrafen som trädde i kraft den 25:e mars 2013 innebär att artikel XI i Ungerns konstitution rörande rätten till utbildning har utökats till att innefatta en tredje paragraf: "An Act may provide that financial support of higher education studies shall be subject to participation for a definite period in employment or to exercising for a definite period of entrepreneurial activities, regulated by Hungarian law" (Ungerns Parlament, 2013). Lagen medför att studenter som läser avgiftsfria utbildningar måste signera ett kontrakt där de lovar att arbeta i landet dubbla utbildningstiden inom tjugo år efter sin examen (Felvi, 2012:2; se även bilaga). I samband med att paragrafen diskuterades kom kraftiga reaktioner från studenter runt om i landet som menade att regeringen istället borde göra mer för att förbättra arbets- och lönevillkoren inom landet och på så sätt få välutbildad arbetskraft att stanna. Dessutom har Europeiska kommissionen starkt tagit avstånd från lagändringen eftersom den bryter mot EU:s grundläggande princip om fri rörlighet (Europeiska Kommissionen, 2013; Fuzessi, 2013). För att förstå bakgrunden till lagen och kunna analysera dess effekter behövs information kring migrationsflöden, arbetsmarknad och utbildning i Ungern. Det leder fram till uppsatsens första frågeställning:

Hur ser situationen i Ungern ut för läkare vad gäller migration, utbildning och arbetsmarknad?

Huruvida lagen kommer att påverka humankapitalet i landet, genom att befolkningen väljer att inte utbilda sig, återstår att se. Beroende på hur incitamenten för att utbilda sig påverkas kan olika scenarion uppstå. Ett möjligt scenario är att färre ungrare väljer att utbilda sig till läkare, ett annat är att det inte blir någon förändring alls. Detta leder fram till uppsatsens andra frågeställning:

Vilka effekter kan lagen tänkas ha på humankapitalet i Ungern när det gäller läkare?

Det råder ingen konsensus kring huruvida arbetskraftsmigration är negativt eller positivt för länder vars högutbildade emigrerar. Längre har det uppfattats påverka ursprungsländer negativt att högutbildad arbetskraft emigrerar eftersom resurser som satsats på människors utbildning inte kommer länderna till del. Dock tyder allt mer forskning på att arbetskraftsmigration snarare kan leda till positiva effekter, bland annat i och med att många väljer att återvända till sina hemländer och då har tillägnat sig mer kunskap. Det leder fram till uppsatsens sista frågeställning:

Är brain drain eller brain gain den dominerande effekten av arbetskraftsmigration från Ungern och hur kommer i så fall lagändringen att påverka vinsterna/förlusterna av effekterna?

1.2 Disposition

I kapitel två presenteras de metoder och det material som har använts i uppsatsen samt hur begränsningar kan tänkas ha påverkat resultatet. Kapitel tre inleds med en presentation av fenomenet brain drain. Det följs upp av en presentation av tidigare forskning kring brain drain i Östeuropa och en övergripande bakgrund över regionens historia. Därefter presenteras de teorier kring löner och nyttomaximering som kommer att ligga till grund för analysen. I uppsatsens fjärde kapitel presenteras resultatet utifrån frågeställningarna och analyseras utifrån teorin. Det femte och sista kapitlet inleds med slutsatser och diskussion samt avslutas med återstående problem.

2. Metod

I detta kapitel presenteras metoden för uppsatsen, vilken är en studie av redan existerande data, samt hur arbetet med uppsatsen har gått till väga.

2.1 Metod och material

För att kunna undersöka hur humankapitalet påverkas av migrationen mellan länder i Nord, så begränsades uppsatsen till att bara innefatta Ungern. Valet av Ungern som exempel grundade sig på de lagändringar som genomdrivits under de senaste åren, 2012-2013, som väckt starka reaktioner hos studenter och inom EU. Vidare begränsades uppsatsen till att enbart innefatta läkare av den orsaken att det råder läkarbrist i landet samtidigt som många nyexaminerade flyttar utomlands för att arbeta. Eftersom denna studie enbart innefattar landet Ungern och yrkesgruppen läkare så är det svårt att dra generella slutsatser kring andra yrkeskategorier och andra länder i

Nord. Ett alternativ hade varit att jämföra Ungern med något annat OECD- eller EU-land alternativt inkludera fler yrkesgrupper i undersökningen. På grund av tidsbrist och utrymmesskäl gjordes dock inte det.

Valet att använda redan existerande data istället för att genomföra en egen empirisk kvantitativ studie alternativt en kvalitativ studie grundades på flera orsaker. För det första hade det varit svårt på grund av det geografiska avståndet och tidsbristen att genomföra en empirisk studie. Dessutom hade empiriskt material från olika år inte varit tillgängligt och undersökningen hade blivit mycket liten. För det andra så hade en kvalitativ studie inte heller kunnat generera den statistik som behövdes för att genomföra studien, eftersom en kvalitativ studie enbart hade kunnat generera svar från få respondenter kring deras tankar kring utbildning och migration. Valet av användningen av redan existerande statistik kan därmed anses vara välgrundad.

En svårighet som uppstod under arbetet med uppsatsen var att hitta relevant statistik. Den databas som använts mest är OECD, där olika sorters statistik finns tillgänglig för olika länder under olika år. Det innebar att det var möjligt att jämföra utvecklingen i Ungern över tid och därmed kunna analysera hur exempelvis inträdet i EU påverkat migration samt antal personer i utbildning i landet. Det var relativt lätt att hitta statistik kring migration och utbildning, det vill säga hur många som emigrerar, hur mycket som satsas på utbildning och så vidare. Det var emellertid svårare att finna statistik över yrkesgruppen läkare eftersom mycket data som fanns tillgänglig presenterades i form av utbildningsnivåer och ej yrkeskategorier. Ytterligare en svårighet vid användning av olika statistiska källor var att de tenderade att presentera data från olika år vilket försvårade arbetet med att göra jämförelser. Ett annat problem är att data som använts är från sekundärkällor och "[det] största problemet som uppstår vid användning av offentlig statistik i egna undersökningar är att befintliga data ofta samlats in för andra syften som gör att de inte utan vidare lämpar sig till att belysa forskningsmässiga problemställningar" (Halvorsen, 1992:76). I arbetet med insamling av statistik fick data rörande olika ämnesområden kombineras för att besvara frågeställningarna, vilket tydligt exemplifierar komplexiteten kring att data samlats in för andra syften. Dessutom kan olika statistiska källor ha olika definitioner vilket kan generera mätfel. För att undvika detta undersöktes vilka definitioner som användes i de olika databaserna. En utmaning under arbetet var även att hitta aktuella vetenskapliga rapporter eftersom det skett

stora förändringar i Ungern de senaste åren, vilket innebar att det var av största vikt att grunda resultatet på högst aktuell data och forskning.

En svårighet som uppkom under arbetet var att många vetenskapliga artiklar och politiska publikationer enbart fanns tillgängliga på ungerska, vilket innebar att det fanns en språkbarriär. På grund av språkliga brister sorterades därför en del eventuellt viktig information bort. För att kompensera för detta fick istället mer tid läggas på att hitta fler engelskspråkiga källor som tillsammans kunde skapa en helhetsbild. I flera nyhetspublikationer nämndes en ungersk rapport som belyste just studenter och deras vilja att flytta utomlands för att arbeta samt hur många som flyttat. På grund av språkbarriären kunde den dock inte användas utan istället nyttjades informationen från nyhetsartiklarna. Då uppsatsen kretsade kring effekterna av lagändringen och bakgrunden till den, användes nyhetsartiklar som källor i flera olika sammanhang. För att säkra trovärdigheten bakom artiklarna kontrollerades informationen som framkom i varje artikel med andra artiklar.

Efter att materialet samlats in sorterades det in under och presenterades utifrån de tre frågeställningarna och analyserades med hjälp av teorierna. Det lade därefter grunden för de slutsatser som drogs och för den diskussion som fördes kring hur migrationen i Nord påverkar humankapitalet och huruvida brain gain eller brain drain är den starkaste effekten.

3. Teori

Detta kapitel inleds med en presentation av fenomenet brain drain samt dess effekter. Sedan följer en bakgrund som belyser den ekonomiska och politiska utvecklingen i Östeuropa sedan 1990-talet samt ett avsnitt om tidigare forskning kring brain drain i regionen. Därefter presenteras teorier kring lönebildning och incitament. Dessa ligger sedan till grund för analysen.

3.1 Brain drain, brain gain och feedback-effekter

Vinster och förluster av migration kan delas upp i så kallade feedback-effekter och brain drain eller brain gain. Brain drain och brain gain handlar om huruvida humankapitalet i ursprungslandet minskar eller ökar till följd av migration. Feedback-effekterna inkluderar de positiva vinsterna av migrationen, däribland remitteringar och nya handelsförbindelser.

Diskussionen kring om migrationen påverkar utvecklingen i migranternas ursprungsländer positivt eller snarare hindrar utvecklingen har tidigare framför allt handlat om huruvida

remitteringarna uppvägt förlusten av arbetskraft, speciellt av högutbildad arbetskraft. Det senare brukar beskrivas i termer av brain drain och innebär förlorat humankapital för ursprungslandet, eftersom det ofta är de bästa och mest högutbildade som lämnar landet (Castles och Miller, 2009:57–58). Humankapital är viktigt för tillväxten och utvecklingen i ett land eftersom det påverkar produktionsfaktorn arbetskraft (Földvári & Van Leeuwen, 2009:5). Högre humankapital innebär fler och högre utbildade individer, vilket resulterar i bättre förutsättningar för att utveckla och ta till sig ny teknologi och kunskap. Att unga välutbildade människor, vilka är en viktig del i ett lands utveckling, emigrerar ger på så vis en negativ inverkan på utvecklingen (Castles och Miller, 2009:57–58). Brain drain kan dessutom leda till att länder satsar mindre på utbildning eftersom de själva inte får ta del av det humankapital som de finansierat (Kapur & McHale, 2006:210). Traditionellt sett har därmed förlorat humankapital till följd av migration till utlandet ansetts vara ett hinder för ett lands utveckling.

På senare år har dock de positiva effekterna, de så kallade feedback-effekterna samt brain gain-effekten, av migrationen belysts allt mer. Remitteringarna är stora till många länder, migranterna överför kunskap och attityder till sina ursprungsländer och i många fall kan brain drain snarare beskrivas i termer av brain circulation eller brain exchange där både destinationsländerna och ursprungsländerna gynnas (Castles och Miller, 2009:57–58). Dessutom kan migranterna bidra till att "... bilda broar mellan länderna och utgöra kontaktytor för handel, investeringar och andra kontakter mellan länderna" (Kommittén För Cirkulär Migration och Utveckling, 2011:68–69). Vidare har en incitamenteffekt kunnat identifieras, som visat på att migrationsmöjligheter ökar den humankapitalbildande aktiviteten i ett land. Möjligheten att emigrera kan därmed öka antalet personer som väljer att utbilda sig inom landet, men eftersom alla sannolikt inte kommer emigrera i slutändan kan landet komma att få uppleva en positiv nettoeffekt på sitt humankapital (Beine, Docquier & Rapoport, 2008:632). Om brain drain snarare handlar om brain gain eller brain circulation/exchange och de positiva feedback-effekterna inkluderas så kan migration därmed anses vara positivt för ett lands utveckling. Detta är dock en het fråga i utvecklingsdebatten eftersom forskningen hittills har varit bristfällig. Enligt Eich-Krohm finns det inte några klara bevis på hur brain drain påverkar ursprungsländerna eller ifall brain drain har övergått till en mer hälsosam brain gain (2013:162). Därmed är det svårt att dra några slutsatser kring migrationens positiva eller negativa påverkan på utvecklingen. Det som går att konstatera

är dock att brain drain anses vara negativt för utvecklingen på kort sikt innan feedback-effekterna träder in.

Ungerns regering har sett brain drain som ett problem för landet och legitimerar därmed lagen på dessa grunder (Teffer, 2013). Genom att begränsa migrationsmöjligheterna hoppas regeringen kunna öka humankapitalet och på så vis gynna landets utveckling. Ett begrepp som kan kopplas till problematiken i Ungern är free-riding, vilket innebär att människor utnyttjar eller gynnas av en produkt, tjänst, resurs eller förmån utan att betala för den. Det är ett vanligt problem när det kommer till kollektiva varor, vilka karakteriseras av icke-rivalitet och icke-exkluderbarhet. Utbildning kan inte ses som en kollektiv vara då det både går att exkludera personer från att utbilda sig, genom att exempelvis ta betalt och då det råder rivalitet i att det inte finns ett oändligt antal utbildningsplatser. Begreppet är dock aktuellt för förståelsen av lagändringarna i Ungern, där människor utnyttjat det gratis utbildningssystemet för egen vinning och sedan flyttat utomlands, vilket innebär att utbildningssatsningarna inte kommit landet till del. För Ungern har utbildning således varit en kostnad istället för en investering och det är just detta som regeringen velat sätta stopp för genom att endast erbjuda statligt finansierade utbildningar om studenten i fråga också planerar att stanna i Ungern. I och med den nya lagändringen hoppas regeringen därmed att free-riding skall upphöra, det vill säga att de som vill ta del av en gratis förmån (utbildning) också indirekt ska betala för den i form av att arbeta inrikes efter examen och bidra till landets utveckling.

3.2 Bakgrund och tidigare forskning kring brain drain i Östeuropa

I början av 1990-talet genomgick länderna i Östeuropa, däribland Ungern, stora politiska förändringar liksom strukturella förändringar i och med övergången från planekonomi till marknadsekonomi (Kaczmarczyk & Okólski, 2005:4). Det har haft en stark påverkan på migrationsströmmarna till och från området, liksom på de respektive ländernas arbetsmarknader och humankapital. Under planekonomiskt styre upprätthöll länderna i regionen en barriär mot omvärlden som i princip stängde invånarnas möjlighet att emigrera (Okólski, 2007:1-3). Östeuropa stod dock inför flertalet ekonomiska problem som drev fram ett behov av förändring. Sovjetunionens upplösning och Warszawapaktens fall (båda 1991) var viktiga led i inledningen av en omstrukturering mot marknadsekonomi. Ironiskt nog ledde strukturomvandlingen till en på kort sikt än värre ekonomisk situation i regionen (Adams, 1993:39). När de östeuropeiska marknaderna öppnades mot omvärlden skedde en abrupt minskning i ekonomisk aktivitet vad

gällde produktion och tillväxt i regionen. Det påverkade i sin tur arbetsmarknaderna. Under planekonomiskt styre fanns i princip ingen öppen arbetslöshet i Östeuropa och lönenivåerna hölls nere. Dessutom var det vanligt att företag hade större personalsstyrkor än vad som motiverades av produktionen, så kallat labour-hoarding. I och med att produktion och tillväxt sjönk blev detta ohållbart och således steg arbetslösheten. I Ungern pågick denna stigning i flera år efter omstruktureringen mot marknadsekonomi (Nesporova, 2002:7,9).

Samtidigt som de strukturella förändringarna i regionen ledde till ökad arbetslöshet försvann också barriären som tidigare funnits mot omvärlden. Det gav östeuropéerna möjlighet att söka sig utanför sina landsgränser för att arbeta. Mellan 1990 och 2000 ökade det totala antalet migranter och ökningen av högutbildade migranter utmärkte sig särskilt (Docquier & Marfouk, 2004:18). När Ungern och sju andra östeuropeiska länder, vilka gemensamt benämns EU-8, blev medlemmar i EU den första maj 2004 ökade möjligheten att söka arbete utomlands ytterligare och migrationsflödena från dessa länder steg (Okólski, 2007:12). Det här kan diskuteras i termer av push- och pullfaktorer. Den ökade osäkerheten på den inhemska arbetsmarknaden kan sägas ha fungerat som en push-faktor, medan högre löner i de ursprungliga femton EU-medlemsländerna (EU-15) jämfört med EU-8 har fungerat som en pull-faktor (Cantú-Bazaldúa & Moreno-Fontes Chammartin, 2004:11).

Östeuropas omstrukturering från planekonomi till marknadsekonomi har gett upphov till mycket forskning av skilda slag, bland annat rörande migration, utbildning och arbetsmarknad. Okólski (2007) har undersökt bakgrunden till migrationsflödet från Östeuropa och kommit fram till att det förutom de rent strukturella faktorerna kan kopplas till efterfrågan på arbetskraft i mottagarländerna, hur öppna de olika marknaderna är i mottagarländerna samt utbudet av arbetskraft i hemlandet. Högutbildade östeuropeiska ungdomar har haft svårt att få anställning i sina hemländer vilket kan vara ett skäl till att nyutexaminerade söker sig till andra länder (Nesporova, 2002:28-29).

Mayr och Peri (2009) fann en positiv korrelation mellan individers möjlighet att emigrera från Östeuropa och deras val att satsa på utbildning, bland annat på grund av de incitament som högre lönenivåer i Västeuropa utgör. Liknande resultat återfinns i flera studier (Nesporova, 2002; Beine, Docquier & Rapoport, 2001; 2008). Docquier och Marfouk hänvisar till tidigare forskning och sammanfattar det:

... if the return to education is higher abroad than at home, the possibility of migration increases the expected return of human capital, thereby enhancing domestic enrollment in education. More people, therefore, invest in human capital as a result of increased migration opportunities. This acquisition can contribute positively to growth and economic performance (Docquier & Marfouk, 2006:152).

De utökade investeringarna i humankapital har visat sig gynnsamma för Östeuropeiska länder, dels då många nytexaminerade ändå väljer att stanna och arbeta i sina hemländer och dels då många väljer att återvända efter ett antal år utomlands (Mayr & Peri, 2009:40). Möjligheten att migrera kan alltså skapa positiva effekter som väger tyngre än de negativa som ofta uppträder på kort sikt. Kancs och Kielytes studie (2010) har undersökt hur östeuropeisk tillväxt påverkats av att högutbildade emigrerat från Östeuropa till Västeuropa. De fann liksom ovan nämnda studier att effekterna på kort och medellång sikt skiljer sig från effekterna på lång sikt. Genom att skapa goda incitament för människor att återvända kan den initialt negativa effekten av välutbildades migration vändas till något positivt. Enligt en OECD-rapport från 2002 är farhågan för brain drain överskattad för länder vars emigranter ofta väljer att återvända och där det finns utvecklade system för att skapa nätverk. Det senare är Ungern ett exempel på, vilket kan tolkas som att landet inte har lika stora skäl till oro för negativa effekter så som brain drain (OECD, 2002:1,6).

3.3 Neoklassisk teori; avkastning på utbildning, nyttomaximering och inkomstfördelning

Det dominerande paradigmet inom nationalekonomin var länge den neoklassiska teorin där ett centralt inslag är det marginella tänkandet. Teorin förutsätter, i en grundläggande variant, att individer är rationella, riskneutrala och att de strävar efter att maximera sin nytta, vilket ofta översätts till att de vill maximera sin inkomst (Karpestam & Andersson, 2013:13–14). Om den förväntade avkastningen på utbildning är högre än kostnaden för att utbilda sig tenderar människor därmed att investera i utbildning (Easterly, 2001:153; Varga, 2006:315). I kostnaden för att utbilda sig innefattas förutom faktiska kostnader de alternativkostnader som uppstår i och med att en student går miste om den lön som denne skulle ha tjänat om den istället valt att ta ett lågkvalificerat arbete (Easterly, 2001:159). Den förväntade avkastningen kommer att vara beroende av både inhemska och utländska löner, samt migrationsmöjligheter. Forskning som belysts ovan har visat att högre avkastning i utlandet kombinerat med möjligheten till migration ökar incitamenten för människor att utbilda sig vilket i sin tur ökar efterfrågan på utbildning (Docquier & Marfouk, 2006:152). Humankapitalbildande aktivitet stimuleras därmed av både

det inhemska och det utländska löneläget och i enlighet med mikroekonomisk teori kommer individen att emigrera när den förväntade lönen är högre utomlands än inrikes. Detta innebär också att sannolikheten att bli arbetslös i destinationslandet tillsammans med ytterligare kostnader som migrationen för med sig tas med i beräkningen vid ett migrationsbeslut (Karpestam & Andersson, 2013:13–14). Om teorin appliceras på studien av läkarmigration från Ungern kan hög sannolikhet för att få ett arbete utomlands och låg kostnad för att flytta sägas öka sannolikheten för att läkare kommer välja att migrera.

Ytterligare en neoklassisk tanke kring migration rör skillnaden i inkomstfördelningen i ursprungslandet jämfört med i destinationslandet. Om inkomsterna är mer ojämnt fördelade i destinationslandet än i ursprungslandet så innebär det generellt sett att avkastningen på utbildning (lönen) är högre utomlands där det är mer ojämnt fördelat. Det innebär i sin tur att en situation kommer att uppstå där de med högre utbildning än genomsnittet av befolkningen i ursprungslandet kommer att migrera, vilket leder till brain drain (Karpestam & Andersson, 2013:14–15). Applicerat på Ungern skulle det förklara varför läkare i så pass hög utsträckning väljer att emigrera.

Den enklaste neoklassiska modellen har fått kritik för att vara orealistisk då den betraktar alla individer som homogena. Den förväntade lönen och sannolikheten att bli anställd skiljer sig mellan individer på grund av flera orsaker, däribland utbildning, kön och ålder och det påverkar därför ett migrationsbeslut (Karpestam & Andersson, 2013:14). Teorin “The new economics of labor migration (NELM)” kom som en kritik mot den neoklassiska teorin och fick starkt gehör under 1980-talet. Hushållet är en viktig enhet inom NELM och enligt teorin kommer banden till familjemedlemmar och vänner och inte bara inkomsten tas i beaktande vid ett migrationsbeslut. Dessutom anses hushållen vara riskaversa vilket är av relevans då migration är förknippat med stora risker. En av slutsatserna som kan dras utifrån teorin är att migration inte upphör när det inte längre finns några inkomstskillnader eftersom även andra faktorer kommer att spela in (ibid:16).

3.4 Löneutjämning

På en fri marknad kommer enligt klassisk utbud- och efterfrågeteori löner pressas uppåt när utbudet på arbetskraft är mindre än efterfrågan. Likaså förväntas löner sjunka när utbudet av arbetskraft överstiger efterfrågan. Individen förväntas dessutom vara rationell och söka sig dit

dennes inkomst kommer vara som störst. På en öppen global marknad förväntas därmed individen flytta till det land där dennes inkomst förväntas bli högst. Det leder i sin tur till att utbudet på arbetskraft i ursprungslandet minskar, vilket pressar upp lönerna där, samtidigt som utbudet av arbetskraft i destinationslandet ökar, vilket håller tillbaka lönerna där. Således skulle på en oreglerad marknad arbetskraftsmigration från ett land till ett annat enligt teorin till slut leda till en utjämning av lönenivåerna mellan länderna, ett jämviktsläge (Martin & Sunley, 1998:201). Annan forskning pekar dock på motsatsen, att arbetskraft och kapital tenderar att samlas på vissa platser där lönerna också drivs upp, vilket snarare skulle leda till lönedivergens än lönekonvergens (Easterly, 2001:157). I praktiken finns det inga helt fria marknader utan många faktorer är med och påverkar lönesättning vilket gör att en fullständig löneutjämning inte kan förväntas. Däremot krävs i en situation med lågt utbud och hög efterfrågan på arbetskraft incitament som lockar individer till arbetsmarknaden i fråga. Det innebär att utbud- och efterfrågeteorin till viss del ändå måste anses vara relevant i frågan om lönesättning.

4. Resultatredovisning och analys

Resultat- och analyskapitlet inleds med uppsatsens frågeställning kring hur situationen i Ungern ser ut gällande migration, utbildning och arbetskraft. Därefter följer ett avsnitt kring vilka effekter lagen kan tänkas ha på humankapitalet i Ungern. Kapitlet avslutas med en diskussion kring huruvida brain drain eller brain gain är den dominerande effekten av läkarmigrationen samt vilka vinster och förluster lagen kan föra med sig för Ungern.

4.1 Hur ser situationen i Ungern ut vad gäller migration, utbildning och arbetsmarknad?

Ungerns hälso- och sjukvård står inför stora utmaningar. Landet lider av ett läkarunderskott som år 2005 beräknades uppgå till ungefär 2200 läkare (Komuves, 2008). Ett mått som används för att mäta skillnader i hälsosektorn mellan länder är att jämföra antalet sjuksköterskor och läkare per 1000 invånare. Antalet sjuksköterskor skiljde sig år 2010 i stor utsträckning mellan OECD-länderna. I Ungern fanns det 6,2 sjuksköterskor per 1000 invånare vilket innebar att antalet var 2,5 lägre än genomsnittet i OECD (OECD, 2012:1-2). Att antalet sjuksköterskor är lägre i Ungern än genomsnittet innebär i teorin att varje sjuksköterska har fler patienter, vilket kan tänkas påverka belastningen och även det vara en betydande del i hur arbetssituation upplevs. Antalet läkare per 1000 invånare ökade kraftigt i Ungern mellan år 1960 och 1990, från 1,54 till 2,94. År 2010 var antalet läkare per 1000 invånare 2,9 vilket var strax under genomsnittet på 3,1. Därefter

har det legat strax under eller strax över 3 läkare per 1000 invånare (OECD, 2013a). Under 2000-talet har det skett förändringar från år till år:

Diagram 1. Praktiserande läkare per 1000 invånare år 2003-2010



Källa: OECD, 2013a

Efter att Ungern gick med i EU år 2004 sjönk antalet praktiserande läkare med 0,56 till år 2005. Därefter har det skiftat mellan åren men skillnaderna är inte lika drastiska och landet är ännu inte tillbaka på samma nivå som innan medlemskapet i EU (OECD, 2013a). Kanske är detta en av anledningarna till lagen, att de styrande i Ungern vill få fler att stanna i landet och öka antalet läkare.

Läkarunderskottet beror på flera orsaker. Till viss del kan det förklaras av EU:s direktiv från maj 2012 om kortade arbetsdagar, vilket har skapat ett behov av fler anställda inom sjukvården (EU Working Group, 2005:10). Antalet läkare i Ungern har dock även sjunkit. Mellan åren 2006 och 2010 minskade antalet läkare i Ungern med 4000 stycken. En stor förklaringsfaktor till det är emigrationen. Under 2012 beräknades att cirka hundra läkare flyttade utomlands varje månad för att arbeta samtidigt som uppemot en tredjedel av alla nyexaminerade inte ville arbeta i landet. (Abudapest, 2012). Orsakerna till emigrationen och till oviljan att arbeta i Ungern kan till stor del förklaras med hjälp av arbetsmarknadsfaktorer.

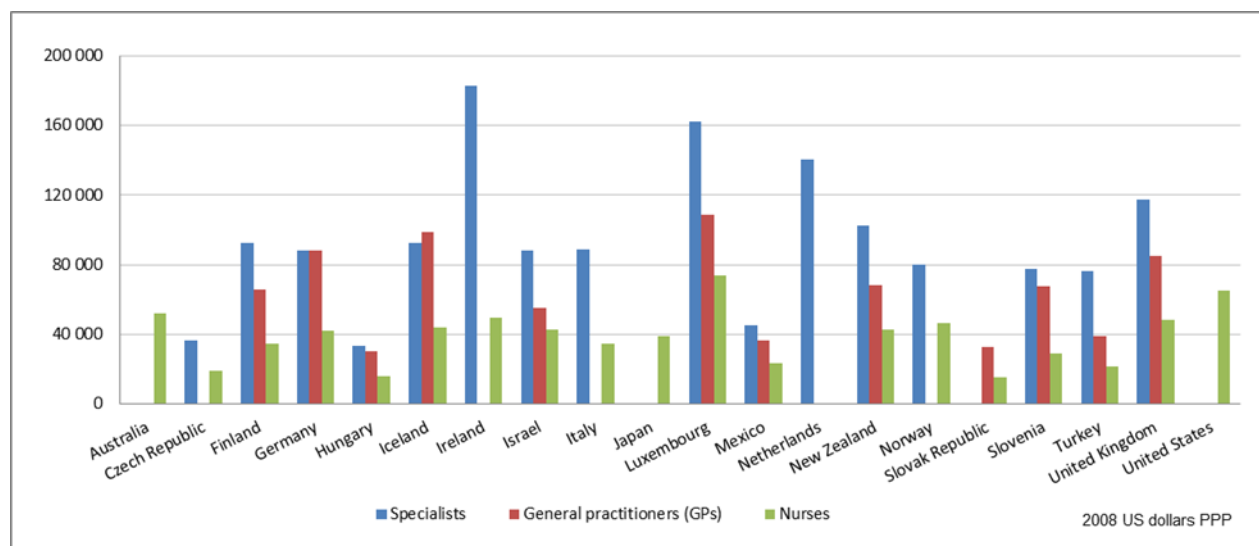
4.1.1 Löneskillnader

Löneskillnaderna mellan Ungern och övriga medlemsländer anges som en betydande orsak till att ungerska läkare väljer att emigrera (EU Working Group, 2005:10). I en OECD-rapport från 2011

konstateras att läkare och sjuksköterskor i Ungern har lägst ersättningar bland OECD-länderna, vilket påvisar att migration på grund av skillnader i lönelägen bör anses relevant (OECD, 2011:114). Dessutom har lönestegringen varit långsam, allmänläkarna har exempelvis inte upplevt någon förbättring lönemässigt på tio år (Bélteczki, 2012:2). Informella betalningar, så kallade ”out-of-pocket” är dock inte inkluderade i dessa siffror. Detta återkommer i ett senare stycke.

Eftersom löner kan sägas påverka valet av utbildning så blir stora löneskillnader, där avkastningen på utbildning ökar vid högre utbildningsnivåer, en morot för den enskilda individen till att studera vidare även efter att direkta kostnader och alternativkostnader tagits med i beräkningen. Det har därmed betydelse för huruvida läkare väljer att specialisera sig. Lönegap kan på så vis öka humankapitalet i ett land eftersom incitamenten för att utbilda sig ökar.

Diagram 2. Läkares och sjuksköterskors lönekompensationer (2008)



Källa: OECD, 2011:115.

Grafen visar de olika lönenivåerna för sjuksköterskor, läkare och specialister i olika länder. Lönegapet mellan sjuksköterskor och läkare är stort i Ungern men specialister tjänar i genomsnitt inte så mycket mer än allmänläkarna. I OECD-rapporten från 2011 framgår det enligt statistiken att:

...[t]he compensation of specialists compared to the tertiaryeducated [sic] wage ranges from almost equal in Hungary to 2.5 times greater in New Zealand. Hungarian GPs [general practitioners] earn

close to the tertiary-educated wage, while in Iceland they earn almost twice as much. Finally, Hungarian nurses make half of the tertiary-educated wage, while New Zealand nurses earn slightly above the average tertiary wage (OECD, 2011:114).

Det är många saker som spelar in vid val av yrke, bland annat ansvar och arbetsuppgifter, men även löneskillnader kan antas fungera som incitament. Således finns det starka incitament att utbilda sig till läkare istället för till sjuksköterska medan incitamenten att sedan vidareutbilda sig till specialist inte är lika starka (OECD, 2011:115).

Storbritannien, USA, Tyskland och Österrike är bland de största destinationsländerna för ungerska läkare (Amaya, García-Pérez & Otero, 2007:3). Grafen över läkares och sjuksköterskors lönekompensationer år 2008 visar att allmänläkarna i både Tyskland och Storbritannien tjänar betydligt mer än vad läkarna i Ungern tjänar (nästan tre gånger så mycket efter att det justerats för köpkraft). Det stärker teorin om att lönen spelar en avgörande roll för läkarnas beslut att emigrera. Av de länder som återfinns i grafen ovan är det bara Luxemburg och Island vars läkare tjänar mer än de tyska och engelska. Både Luxemburg och Island är populationsmässigt relativt små länder vilket troligen återspeglas i en liten efterfrågan på läkare vilket gör dem till mindre attraktiva att emigrera till. Dessutom kan språk tänkas vara ytterligare en betydande variabel i migrationsbeslutet, då många läkare väljer att flytta till Storbritannien och USA vilka är engelskspråkiga länder. Avståndet till destinationslandet är också en möjlig påverkansfaktor, dock kanske inte den mest relevanta i och med att många flyttar till USA. Ytterligare en faktor som kan tänkas påverka emigrationen från Ungern till andra länder är destinationsländernas policys. USA och Australien har länge haft olika policys och lagar för att locka till sig högutbildad utländsk arbetskraft och på senare år har även flera europeiska länder börjat införa det. Länderna håller därmed på att övergå från att traditionellt ha fokuserat på asylsökande och familjeåterförenande till att ha ett mer kvalitativt urval av immigranter (Docquier & Marfouk, 2006:152-153). Det här är något som gör det lättare för ungerska läkare att emigrera.

Som tidigare skrivits är det vanligt att läkare mottar informella betalningar från patienter. János Kornai kallar dessa informella betalningar för "gratitude money" och menar att det är pengar som en klient ger en offentligt anställd läkare mer eller mindre illegalt i ett litet kuvert vid sidan av. Enligt Kornai kan pengarna ses som ett slags lönetillägg, en muta, rent-seeking eller "black" rent

(2000:1-2). Oavsett hur de benämns så innebär det en stor belastning för framför allt låginkomstfamiljer eftersom de informella betalningarna kan vara stora jämfört med hushållens inkomster (ibid:6). Om dessa informella (illegala) betalningar är stora så kan de tänkas vara en stor inkomstkälla för läkare vilket därigenom jämnar ut inkomstskillnaderna mellan Ungern och övriga länder. Det skulle i sin tur innebära att incitamenten att emigrera på grund av högre löner i utlandet därmed inte är så stora.

Valet att emigrera beror inte bara på arbetssituation och potentiell avkastning utan även kostnader, däribland sociala, måste tas med i beräkningen. Migration innebär för migranten att han/hon flyttar till ett nytt land och en ny miljö vilket kan skapa någon form av osäkerhetskänslor hos denne. Dessutom lämnar migranten släkt och vänner efter sig i hemlandet och saknaden av dem är också en slags kostnad som har inverkan på valet att migrera eller ej (Ester & Fourage, 2009:54). I och med att migrationen även för med sig kostnader skulle lönerna i Ungern i ett jämviktsläge kunna tänkas ligga på en sådan nivå att de är något under de potentiella migrationsländernas löner. Det betyder att de ungerska lönerna troligen inte skulle behöva stiga till nivåer i andra länder för att öka incitamenten för läkare att stanna utan att en något lägre nivå skulle räcka.

4.1.2 Arbetsvillkor

Även skillnaderna i arbetsvillkor och läkarens möjlighet att utföra det jobb som denne är utbildad för är faktorer som påverkar emigrationen. I en publikation från 1998 anges förbättrade arbetsvillkor (utrustning inkluderat) vara en av de fem viktigaste orsakerna till att högutbildade emigrerar (Eich-Kroh, 2013:157). Läkare som arbetar i länder där satsningarna inom hälsosektorn är låga, där teknologi, redskap och mediciner inte finns tillgängliga eller är föråldrade kan känna att de inte har möjlighet att ge den vård till patienterna som de önskar och söker sig därför utomlands där förutsättningarna för att kunna utföra ett bra arbete är bättre. I en OECD-rapport framgår att det under det senaste årtiondet

...has been rapid growth in the availability of diagnostic technologies such as computed tomography (CT) scanners and magnetic resonance imaging (MRI) units in most OECD countries. In Hungary, the number of CT and MRI scanners was 7.3 and 3 per million population in 2010, well below the OECD averages of 22.6 and 12.5 respectively (OECD, 2012:2).

Dessa siffror påvisar tydligt att Ungern ligger efter inom detta teknologiska område och det kanske kan vara en bidragande orsak till att läkare väljer att arbeta utomlands istället. Dessutom har nedskärningar i den medicinska budgeten lett till att vissa läkemedelsföretag har tagit bort sina produkter från den ungerska marknaden vilket i sin tur har lett till att en del mediciner bara finns tillgängliga utomlands (Bélteczki, 2012:1). Enligt premiärminister Viktor Orbán behövs dessutom fler ambulanser, uppemot 6 500 sjuksköterskor samt ett finansiellt paket för att förbättra situationen för läkare och för att korta vårdköerna (Orbán, 2013).

I en rapport från 2012 beskrivs hur underfinansierade institutioner leder till att tillgängligheten till hälsovården påverkas negativt (Bélteczki, 2012:1). Satsningarna i hälsosektorn skiljer sig åt mellan länder och i Ungern uppgick de totala utgifterna år 2010 till 7,8 % av landets BNP, vilket är lägre än genomsnittet på 9,5 % i OECD-länderna. I reala termer har dock investeringarna i hälsa ökat sedan år 2000 (OECD, 2012:1-2). Detta kan tolkas som att Ungern är mån om att utveckla hälsosektorn och anser att det är viktigt att satsa mer pengar på den. Huruvida satsningarna är ett sätt att få läkare att stanna i landet eller inte är det svårt att spekulera i. Kanske handlar det om en kombination av att kunna ge bättre vård och att skapa bättre arbetsförutsättningar. Det skulle kunna leda till att fler läkare väljer att stanna kvar i Ungern vilket indirekt även skulle påverka kvaliteten på sjukvården positivt. Att få fler läkare att stanna i landet är dessutom av stor betydelse för de läkare som redan praktiserar där i och med att läkarbristen påverkar deras arbetssituation. Läkarbristen leder till en ond cirkel där en högre arbetsbelastning och mer stress för den enskilde läkaren i förlängningen kan leda till utbrändhet och därmed en än större brist på läkare. Bélteczki (2012) uttrycker det som att:

The daily functioning of hospitals is endangered by the lack of healthcare professionals and the number of doctors leaving our country has reached such extreme levels that has [sic] been unseen before, plus this year's tendencies show an increased migration. The government is trying to solve the above mentioned problems by enhancing the burden of those staying and putting higher responsibility on them (Bélteczki, 2012:1).

4.1.3 Utbildning

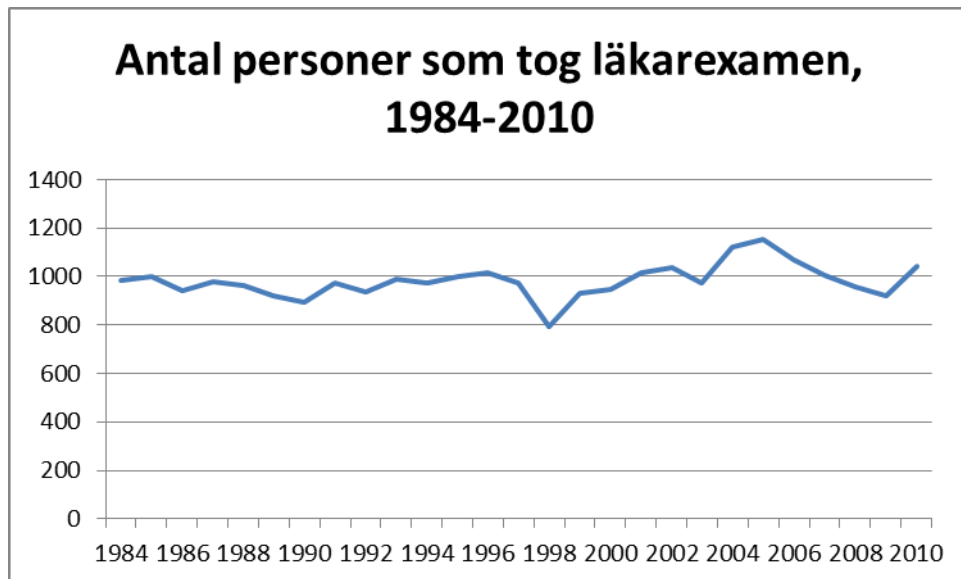
En annan faktor som orsakar läkarbrist är det låga antalet nyutexaminerade läkare jämfört med antalet som dör eller går i pension (Abudapest, 2012). Läkarkåren i Ungern består till stor del av personer som närmar sig pensionsåldern; en tredjedel är över 65 år och en tredjedel är mellan 57

och 65 år gamla (Bélteczki, 2012:2). Andelen unga läkare är därmed liten, något som delvis kan förklaras av bristande incitament att arbeta som läkare inom landet i och med de arbetes- och löneförhållanden som råder (ibid).

Möjligheten att emigrera till ett land med högre löner och bättre arbetsförhållanden är något som beaktas vid val av utbildning men antalet utbildningsplatser är den avgörande faktorn när det kommer till hur många som faktiskt vidareutbildar sig. I slutet av 2011 skar Ungerns regering ned antalet helt statligt finansierade utbildningsplatser från 53 500 till 33 927 stycken, vilket motsvarar en minskning på närmare 40 %. Samtidigt adderades 15 500 till hälften statligt finansierade utbildningsplatser. Nedskärningarna har främst gått ut över juridik- och ekonomutbildningar men även naturvetenskapliga utbildningar såsom läkarutbildningen har drabbats. En student har också möjligheten att själv betala för hela sin utbildning. Nedskärningarna av de statligt finansierade platserna kan tänkas få socioekonomiska konsekvenser då individer från fattigare familjer kommer behöva konkurrera om ett minskat antal utbildningsplatser. En möjlig effekt av nedskärningarna är att färre söker sig till högre utbildning. Antalet ansökningar till universiteten minskade också drastiskt mellan 2011 och 2012 vilket till stor del har tillskrivits det minskade antalet statligt finansierade utbildningsplatser. Dock har kraftiga fluktuationer i antalet ansökningar gått att urskilja under hela 2000-talet vilket gör att slutsatser kan dras enbart med försiktighet (Gerő, 2012).

På grund av att antalet statligt finansierade utbildningsplatser är begränsat samtidigt som det med hög sannolikhet finns många som vill studera till läkare men inte har råd att betala för det är statistik på antalet personer som utbildat sig till läkare genom åren inte särskilt relevant. Antalet statligt finansierade utbildningsplatser kan mycket väl hela tiden ha understigit antalet individer som vill utbilda sig till läkare, oavsett om detta antal har fluktuerat beroende på migrationsmöjligheter. I diagrammet nedan kan också en relativt stabil trend urskiljas vilket tyder på att antalet utbildningsplatser har varit den huvudsakliga påverkansfaktorn för hur många som utbildat sig till läkare varje år.

Diagram 3. Antal personer som tog läkarexamen, 1984-2010



Källa: OECD, 2013b

Sammanfattningsvis går det att konstatera att Ungern står inför stora utmaningar på grund av läkarbristen i landet. Tre viktiga förklaringsfaktorer är migration, utbildning och arbetsvillkor. Högre löner i utlandet tillsammans med sämre arbetsvillkor inrikes skapar incitament för läkare att emigrera och många ungerska läkare har också valt att göra det. Emigrationsmöjligheterna ökar incitamenten för människor att utbilda sig till läkare samtidigt som de inhemska faktorerna har motsatt effekt. Dessutom sätter antalet platser på läkarutbildningen en naturlig gräns för hur många som kan utbilda sig. Läkarbristen och humankapitalflykten från landet har varit bidragande orsaker till den lagändring som genomdrivits. Vad lagen kan tänkas få för effekter på landets humankapital följer i uppsatsens nästa frågeställning.

4.2 Vilka effekter kan lagen tänkas ha på humankapitalet i Ungern vad gäller läkare?

Svaret på denna frågeställning kan tänkas skilja sig åt beroende på om resultatet utgår ifrån teoretiska ansatser eller empiri. Orsaken till detta är, som beskrivits ovan, att antalet utbildningsplatser avgör hur många personer som kan utbilda sig till läkare och att det i praktiken således kan fungera annorlunda än i teorin. Detta återkommer och utvecklas mer i ett senare stycke.

4.2.1 Avkastning och incitament

Utbud- och efterfrågeteori förutspår att löner kommer att stiga om efterfrågan på arbetskraft är högre än utbudet. I ett system med marknadsstyrda löner skulle därmed läkarbristen leda till löneökningar tills ett jämviktsläge uppnåtts, det vill säga till ett läge där lönerna i Ungern är på samma nivå som lönerna i potentiella destinationsländer. Det här skulle i sin tur minska incitamenten för ungrare att emigrera. När det gäller läkarlöner är det dock inte den fria marknaden som styr utan lönerna är en stor del av den budget som satsas på hälsosektorn. I teorin borde alltså bristen på läkare leda till stigande löner men i praktiken är det de statliga finanserna som påverkar eller till och med avgör lönelägena. Om bristen på läkare blir/är akut kan dock ökade löner vara ett sätt att få fler att utbilda sig till läkare alternativt välja att stanna kvar i landet efter avslutad utbildning. Huruvida detta är aktuellt i Ungern, det vill säga om lönerna kan förväntas stiga eller ej, är svårt att säga men som tidigare påvisats har läkarbristen hittills inte höjt lönerna i läkarsektorn och utbud- och efterfrågeteori har därmed misslyckats som förklaringsmodell. Regeringens beslut syftar därmed till att få läkare att stanna i landet genom ändringar i lagstiftningen istället för att göra läkaryrket mer attraktivt genom att förbättra arbetsvillkoren. Huruvida det fungerar beror delvis på hur incitamenten att utbilda sig påverkas av lagen.

Mängden humankapital i ett land påverkas av flera faktorer, däribland, liksom nämnts ovan, individens incitament för att utbilda sig. Incitamenten för att utbilda sig påverkas i sin tur av bland annat den förväntade avkastningen på utbildning (lönen), möjligheten att vidareutbilda sig, arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena. Som tidigare skrivits kan möjligheten att migrera dit lönerna är högre leda till att arbetet som läkare blir mer attraktivt och att fler människor därmed väljer att utbilda sig till det. Beine, Docquier och Rapoport fann stöd för att migrationsmöjligheter kan verka positivt för mängden humankapital i ett land då det kommer få fler personer att vidareutbilda sig (2008:632). För Ungern är därmed det motsatta möjligt, det vill säga att minskade migrationsmöjligheter gör att färre kommer att välja att utbilda sig och därmed att humankapitalet kommer att påverkas negativt. Dock visades i den ovan nämnda forskningen att arbetskraftsmigration för Ungerns del tidigare har haft en negativ effekt både på arbetskraften i stort och på högutbildade, det vill säga att antalet som valt att utbilda sig på grund av migrationsmöjligheten inte har uppvägt antalet som faktiskt emigrerat (ibid:646). Därmed har gain-effekten för Ungerns del varit lägre än drain-effekten. Vad nettoeffekten av lagen blir är

därmed oklart; införandet av lagen kan leda till att färre väljer att utbilda sig och att antalet ungerska läkare sjunker. Det motsatta scenariot är också möjligt, nämligen att en begränsning av migrationen kan tänkas öka antalet läkare i landet. Vidare kanske antalet personer som vidareutbildar sig minskar i samma utsträckning som antalet personer som hade valt att emigrera vilket i så fall skulle leda till en oförändrad mängd humankapital i Ungern vad gäller antal läkare.

Studentkontraktet innebär att läkarstudenter tvingas stanna och arbeta i landet efter sin examen, betala tillbaka vad utbildningen kostat eller från början betala för sin utbildning privat (Felvi, 2012:2; se även bilaga). Tidigare forskning om utbildningsläget i Ungern har konstaterat att individer från fattiga familjeförhållanden inte har råd att betala kursavgifter och det här skulle alltså kunna få socioekonomiska konsekvenser (Varga, 2006:320). För denna grupp människor innebär lagen att migrationsmöjligheten och därmed individens möjlighet att söka sig dit dennes avkastning är högst på kort sikt begränsas. För de som överväger att betala för utbildning ökar kostnaden för utbildningen. I båda fallen uppstår frågan om nyttan av utbildningen uppväger kostnaden och alternativkostnaden av densamma. Hur individen väljer att göra beror därmed på den förväntade nyttan i relation till den förväntade kostnaden av att studera eller ej (ibid:312). Eftersom lönenivån för läkare är lägre i Ungern än i de potentiella migrationsländerna så måste den som överväger att vidareutbilda sig ta med det i beräkningen, det vill säga att avkastningen på utbildning har minskat eftersom migrationsmöjligheterna är begränsade. Det skulle kunna minska antalet individer som väljer att utbilda sig och alltså ha en negativ effekt på mängden humankapital i Ungern.

4.2.2 Övriga faktorer

Förutom lön och migrationsmöjligheter påverkar även andra faktorer människors val att utbilda sig, till exempel arbetsbelastning och arbetsvillkor. Bristen på läkare leder till höga påfrestningar för dem som arbetar inom vården vilket hittills kanske har minskat incitamenten att utbilda sig. Införandet av studentkontraktet är ett sätt att minska belastningen på läkarna inom landet vilket på sikt skulle kunna få fler att vilja utbilda sig till läkare. Lagen skulle därmed kunna tänkas ha en positiv effekt på mängden humankapital i landet.

Ytterligare en faktor som bör tas med i beräkningen vad gäller inkomster och inkomstskillnader mellan länder är det som kallas ”out-of-pocket money” eller ”gratitude money”. Det kan beskrivas som en form av muta eller inofficiell betalning till läkarna och är ett vanligt fenomen i

Ungern. I många fall är dessa betalningar stora (Kornai, 2000). Det innebär att läkarnas reella inkomster är högre än vad som kan utläsas i den offentliga lönestatistiken och därmed att inkomstskillnaderna mellan ungerska och utländska läkare är mindre än vad officiella rapporter anger. Storleken på dessa betalningar kan därmed tänkas påverka incitamenten både för att utbilda sig och för att emigrera, vilket i så fall talar för att lagändringen inte behöver få så stor effekt på landets humankapital. En brasklapp är på sin plats då det säkerligen är många ungerska läkare som inte skulle överväga att ta emot dessa mutor och att dessa läkare därmed visst kan anses representerade i den offentliga statistiken.

En strategi som eventuellt skulle ge klarhet i hur pass mycket lön och migrationsmöjlighet påverkar utbildningsbeslut är att jämföra antalet som utbildade sig till läkare innan 1991 med antalet som utbildade sig till läkare efter 2004. Innan 1990 var möjligheten att emigrera liten medan den efter 2004, i och med den fria rörligheten inom EU, har varit betydligt större. Problem kring denna strategi uppstår dock i och med att antalet utbildningsplatser är begränsat, vilket i sin tur innebär att även om incitamenten att utbilda sig till läkare finns, så gör kanske inte möjligheten det. Effekterna på humankapitalet i Ungern kan därmed tänkas skilja sig åt i praktiken och i teorin, vilket nämndes tidigare. Eftersom antalet utbildningsplatser på de statligt finansierade läkarprogrammen är begränsade är det troligt att lagen i praktiken kommer att få önskad effekt och stoppa den brain drain som Ungerns regering upplever att landet är utsatt för. Oavsett migrationsmöjligheter ger vidareutbildning högre avkastning än ingen utbildning alls och dessutom är arbetsmarknaden för högutbildade i Ungern god (i den mening att arbetslösheten är låg). Med andra ord kommer antagligen antalet som utbildar sig till läkare stabilt följa antalet tillgängliga statligt finansierade utbildningsplatser, eller ligga något högre beroende på hur många som väljer att betala för sin utbildning. Det här gör det troligt att lagen kommer att öka humankapitalet i landet både i stort och vad gäller läkare.

Sammanfattningsvis är svaret på frågeställningen att mängden humankapital i form av läkare och över lag troligtvis kommer att öka i landet i och med studentkontraktet. Att utbilda sig är eftertraktat och en statligt finansierad plats är värdefull, framförallt för ungdomar från låg- och medelklass. I uppsatsen presenteras trots det teoretiskt möjliga konsekvenser av lagen för att belysa betydelsen av incitament. Minskad möjlighet till migration minskar också möjligheten till

en högre avkastning, vilket i sin tur kan ha inverkan på huruvida en person väljer att söka sig till en högre utbildning.

4.3 Är brain drain eller brain gain den dominerande effekten av arbetskraftsmigration från Ungern och hur kommer i så fall lagändringen att påverka vinsterna/förlusterna av effekterna?

Att Ungerns regering har beslutat om en lag för att få nyutexaminerade högutbildade att stanna och arbeta inom landet tyder på att den har uppfattat det som att landet har stått inför ett stort problem gällande att försörja sig med högutbildade. I diskussionen som följt efter införandet av lagen har dessutom fenomenet brain drain nämnts flera gånger, vilket tydligt indikerar att det är den problematiken som lett till initierandet av studentkontraktet (Ash, 2012; Gerő, 2012; Teffer 2013). Siffror som redovisats tidigare i uppsatsen tyder på att det finns belägg för att säga att landet har ett problem. Den ungerska arbetsmarknaden har haft svårt att locka unga läkare och emigrationen av läkare har varit betydande. Lagen för att förhindra nyutexaminerade högutbildade personer från att emigrera behöver dock inte få önskad effekt eftersom nyare forskning visat att det finns positiva effekter från arbetskraftsmigration som på lång sikt kan väga tyngre än de negativa effekter som kan urskiljas på kort sikt (Mayr & Peri, 2008:4).

Forskning tyder, som tidigare visats, på att de kortsiktiga effekterna av arbetskraftsmigration till stor del är negativa, vilket kan översättas till att säga att brain drain-effekterna initialt sett dominerar. Ett lands möjlighet att utvecklas försämras då landet förlorar humankapital till andra länder eftersom högutbildade står för en innovationskraft som behövs när det kommer till att utveckla institutioner i behov av förändring. I fallet Ungern sätter utflödet av läkare stor press på den ungerska hälso- och sjukvården. Läkarbristen har en betydande inverkan på vården som kan levereras och på arbetssituationen för vårdpersonalen. De undermåliga förhållandena som nu råder har troligen bidragit till läkarmigrationen från Ungern. Förutom att Ungerns hälsosektor lider av läkarbrist på grund av emigration så har landet en föråldrad läkarkår. Dessutom står landet inför stora demografiska utmaningar med en negativ befolkningstillväxt (Cantú-Bazaldúa & Moreno-Fontes Chammartin, 2004:5). En åldrande befolkning ökar trycket på sjukvården samtidigt som det finns färre som kan ta jobben. När nyutexaminerade läkare dessutom emigrerar ökar trycket ytterligare och det kan konstateras att brain drain-effekterna har förödande konsekvenser för landet. Utifrån dessa tankegångar är en lagändring något det kan tyckas finnas gott om belägg för. De kortsiktiga effekterna är uppenbarligen en tung börda för landet att bära.

Förutom att Ungern i och med emigrationen blir av med arbetskraft som hade behövts inom landets sjukvård så finns det andra möjliga negativa konsekvenser av arbetskraftsmigration. En tänkbar följd av arbetskraftsmigration som diskuterats i forskningen är risken att ett avsändarland tröttnar på att bekosta utbildning som det sedan inte gynnas av och därför minskar sina anslag till utbildning (Kapur & McHale, 2006:310). Det här kan liknas vid free-riding-problematiken, där individer utnyttjar ett system som gynnar dem utan att sedan ge något åter. Belägg för att just arbetskraftsmigrationen varit en orsakande faktor till nedskärningar i Ungerns utbildningssystem har ej gått att finna. Landet har förvisso skurit ned utbildningsbudgeten med stora belopp men orsakerna till det kan vara flera (Fuzessi, 2013). Troligen kan det kopplas till ett sparbehov. Landets regering har dock uttryckt en frustration över att bekosta utbildning för individer som sedan inte stannar i landet för att nyttja den. Zoltan Balog, ministern vars ansvarsområde är just humankapital och arbetskraft har uttalat sig i New York Times:

How can it be that we are training several hundreds of doctors every year — which costs the taxpayers a whole lot of money — who after graduation immediately go to Norway, to Sweden, to England? (Teffer, 2013).

Om Ungerska studenter har han sagt att:

I don't want to enslave them [...] I want to have a balance between the individual interest and the national interest. This country is investing in higher education, so whoever graduates should also use their knowledge to further the interest of the country (Teffer, 2013).

Ungerns regering kan därmed konstateras ha tagit de problem som brain drain kan skapa i beaktande vid införandet av lagen. Vad som däremot är oklart är om de också räknat på de positiva effekterna som arbetskraftsmigrationen kan utgöra, det som uppsatsen refererar till som brain gain och feedback-effekter. För att besvara frågeställningen behöver det därför undersökas hur Ungern påverkas av de incitament som migrationsmöjligheter kan skapa för utbildning samt av remitteringar, nätverkande och cirkulär migration.

Liksom tidigare nämnts ökar möjligheten att emigrera incitamenten för att utbilda sig. Forskning har visat på att en dubbling av emigrationsration leder till en 5-procentig ökning av humankapitalsbildande aktivitet i hemlandet (Beine, Docquier & Rapoport, 2008:632). I studien har det räknats på huruvida incitamentet att ingå högre utbildning utifrån möjligheten att emigrera

kan uppväga de faktiska förlusterna av att högutbildade emigrerar. Effekten på humankapitalet är beroende av hur många av de som utbildar sig som sedan väljer att stanna och arbeta i landet. För Ungerns del kan, som tidigare nämnts, en negativ effekt av arbetskraftsmigration utläsas, både vad gäller effekten på arbetskraften i stort och effekten på högutbildade (ibid:646). Ytterligare en studie där effekterna av arbetskraftsmigration för ett antal länder har undersökts har fått ett likartat resultat. För att ta reda på huruvida länderna upplever en "net brain gain", det vill säga om brain gain-effekten dominerar brain drain-effekten har antalet högutbildade personer som immigrerar jämförts med antalet högutbildade som emigrerar. Siffror redovisas för 1990 och 2000 och vid båda åren har Ungern en negativ brain gain (Docquier & Marfouk, 2006:180,184). Viktigt att ta hänsyn till är dock att dessa siffror är relativt gamla och att båda tillfällena var innan Ungern fick EU-medlemskap. Utöver ovanstående bidrag finns det inte så många som försökt kvantifiera effekterna av brain drain (Commander, Kangasniemi & Winters, 2007:915). Vidare saknas studier av hur arbetskraftsmigrationen slår mot specifika yrkesgrupper, som till exempel läkare, och hur det påverkar landet i stort, något som skulle behövas för att ge en klarare bild av situationen (Beine, Docquier & Rapoport, 2008:651).

Enligt statistik från Världsbanken skedde en markant förändring i remitteringsflödena till och från Ungern mellan år 2003 och 2004, det året som landet gick med i EU. Flödena fortsatte att öka även efter år 2004 (Världsbanken, 2011:136). Nettoeffekten av remitteringarna är positiv men till skillnad från utvecklingsländer, där remitteringarna ofta har en betydande roll för ländernas ekonomier, så är Ungern ett höginkomstland där dess betydelse kan sägas vara av mindre vikt (nettoeffekten av remitteringarna har legat på en relativt stabil nivå sedan år 2004 och var 939 miljoner US dollar år 2009, vilket kan jämföras med landets BNP på 128,8 miljarder dollar år 2012) (Världsbanken, 2011:136; CIA, 2013). Därmed handlar migrationens mer påtagliga positiva effekter för Ungerns del om migranternas överföring av kunskap och attityder till Ungern samt migranternas bidrag till ökad kontakt mellan länder med mer handel och investeringar. Just nätverksbyggande har visat sig fungera bra i Ungern. Rörelser som startade på gräsrotsnivå har växt till betydelsefulla nätverk som gett Ungern möjlighet att ta del av nya kunskaper (OECD, 2002:6). Huruvida dessa nätverk kan appliceras även på läkarprofessionen är oklart.

Feedback-effekterna från remitteringar och incitamenteffekten av migrationsmöjligheter är alltså båda av mindre betydelse för Ungerns del. Vad som däremot verkar vara en viktig källa till brain gain är den cirkulära migrationen. Återvändande arbetskraft för med sig internationell erfarenhet som verkar positivt på humankapital i landet och de nya kunskaper den återvändande arbetskraften för med sig kan ha stor inverkan på landets utveckling (Mayr & Peri, 2008:3). För Östeuropa har det visats att 20-30 % av högtbildad arbetskraft som emigrerar också återvänder till sina ursprungsländer och arbetar där (ibid:29). För OECD-länder har det också konstaterats att det över lag snarare rör sig om brain circulation än brain drain (Cervantes & Guellec, 2002:40). En studie visar indikationer på att incitamenteffekter och återvändande migranter tillsammans reducerar de negativa effekterna av arbetskraftsmigration, det vill säga brain drain (Mayr & Peri, 2008:29). Dock finns inga specifika uppgifter för Ungern och ungerska läkare. Om det kan visas även för läkare behöver inte migrationen av läkare vara något negativt för Ungern. Istället kan landet dra nytta av att personer återvänder med viktig kunskap och erfarenhet som är positivt för landets utveckling.

Sammanfattningsvis är nettoeffekten av arbetskraftsmigrationen av läkare för Ungerns del oklar och därmed är det svårt att säga något om lagändringens effekter på vinsterna eller förlusterna utav migrationen. Det har varit problematiskt att få tillgång till data som klarlägger hur många läkare som återvänder till Ungern efter att ha arbetat utomlands, data som är grundläggande för att kunna göra en något så när klar bedömning av lagändringens effekter. Det är dessutom svårt att mäta huruvida efterfrågan på utbildning ökar på grund av migrationsmöjligheter eller på grund av helt andra orsaker. Eftersom Ungern är ett land med en utvecklad utbildningssektor och med välfungerande institutioner är det troligt att människor skulle ha investerat i utbildning oavsett migrationsmöjligheter. I ett mindre utvecklat land med mycket låg avkastning på arbete, dåligt utvecklade institutioner och korruption kan migrationsmöjligheter tänkas ha en större effekt på utbildningsbeslutet. För att kunna ge ett klart svar på frågeställningen krävs data som inte har gått att finna. I uppsatsen har istället den forskning som hittills står till buds undersökts för att ge en klarare bild av arbetskraftsmigrationens verkningar.

5. Avslutande diskussion, slutsatser och återstående problem

Detta kapitel inleds med en diskussion och slutsatser. Därefter följer en presentation av återstående problem.

5.1 Avslutande diskussion och slutsatser

Syftet med denna uppsats var att undersöka ett exempel på hur humankapitalet i ett land påverkas av migration mellan länder i Nord och om arbetskraftsmigrationen leder till brain drain eller brain gain. För att undersöka detta togs Ungern som exempel då regeringen nyligen valt att lagstifta för att förhindra arbetskraftsmigration av högutbildade. Uppsatsen begränsades även till att enbart innefatta läkare eftersom det råder akut läkarbrist i landet.

Studentkontraktet som införts i Ungern är kontroversiellt på många sätt och det har därför blivit hårt kritiserat av såväl studenter som av EU:s olika institutioner. Intentionen med lagen som infördes var att öka humankapitalet i landet och förhindra så kallad brain drain, men huruvida den i praktiken kommer att ge önskad effekt eller ej går att debattera. För att kunna analysera de möjliga konsekvenserna användes den neoklassiska teorin som berör avkastning, nyttomaximering och inkomstfördelning samt utbuds- och efterfrågeteori som kopplades till löneutjämning.

Resultatet av undersökningen visar att läkarbristen bland annat beror på emigration som uppstått på grund av högre löner utomlands samt dåliga arbetsvillkor inom hälso- och sjukvårdssektorn i landet. Enligt den neoklassiska teorin strävar individer efter att öka sin avkastning (lönen) samt maximera sin nytta. Teorin kan därigenom användas för att förklara uppkomsten av emigration. Återgårdar för att öka lönerna och förbättra arbetsvillkoren, istället för att stifta en lag som strider mot EU:s princip om fri rörlighet, skulle därmed kunna minska läkarunderskottet eftersom fler då troligen skulle välja att stanna i landet. Att utbilda sig kan sägas vara en ekonomisk handling och en investering, vilket medför att utbildning ofta ses som attraktivt och önskvärt för enskilda individer. Att emigrera för med sig kostnader, både direkta och indirekta i form av att lämna trygghet, släkt, vänner, kultur och språk för något nytt och mer eller mindre okänt. Om arbetsförhållanden och löner var jämförbara mellan hemlandet och de potentiella migrationsländerna skulle därmed säkert många välja att stanna i den kända och trygga miljön. Regeringen har dock hittills inte förbättrat arbetsförhållanden och löner i den utsträckning som

skulle göra landet konkurrenskraftigt i förhållande till de länder som flest ungerska läkare väljer att emigrera till, utan har istället förlitat sig till lagen.

Huruvida lagen har potential att motverka brain drain eller om den snarare blir kontraproduktiv analyserades och diskuterades i uppsatsen mot bakgrund av att det inom forskningen även talas om positiva effekter som arbetskraftsmigration kan föra med sig. Incitamentseffekten att utbilda sig, som kommer från migrationsmöjligheter, är betydelsefull för ett lands humankapitalbildande aktivitet. I och med att denna möjlighet har begränsats i Ungern så skulle lagen kunna tänkas leda till en motsatt effekt, nämligen att färre människor väljer att utbilda sig. Eftersom möjligheten att migrera till länder där lönelägena är högre begränsas så minskar därmed den förväntade avkastningen på utbildning, vilket teoretiskt sett skulle kunna leda till att färre personer väljer att studera. Den teoretiska diskussionen rörande incitamentseffekter och förväntad avkastning blir, som tidigare konstaterats, dock mindre relevant i praktiken eftersom en statligt finansierad utbildningsplats fortfarande kommer att vara mer värdefull och generera en högre avkastning (om än på sikt) än vad ingen utbildning alls skulle generera. Lagen tvingar dessutom ingen individ att arbeta hela sitt yrkesverksamma liv inom landet utan enbart en begränsad tid som åtminstone till viss del kan uppväga kostnaden för utbildningen. I slutändan innebär det trots allt att den längsta yrkesverksamma tiden kan spenderas utomlands där avkastningen förväntas vara högre.

Ytterligare en positiv effekt av arbetskraftsmigration är att migranter, efter att de arbetat och bott utomlands förväntas ha tillägnat sig ny information och kunskap, som vid återflytt är en källa till ökat humankapital i ursprungslandet. I och med instiftandet av lagen riskerar därmed Ungern att gå miste om denna positiva effekt. Att kvantifiera hur många läkare som idag väljer att återvända till Ungern för att avsluta sina yrkesverksamma år där har varit svårt på grund av bristen på data. Det finns data som diskuterar hela Östeuropa och det finns data som diskuterar Ungern, men däremot saknas bra data för yrkeskategorin läkare. Därmed är det problematiskt att dra några tydliga slutsatser om hur effekterna ser ut för Ungerns del. I uppsatsen diskuterades därför vad som kan innefattas i vinsterna och förlusterna. Dessutom spekulerades kring hur lagen kan tänkas påverka vinsterna eller förlusterna av arbetskraftsmigration för landet.

Ett antagande som känns välgrundat är att lagförslaget i praktiken faktiskt kommer att öka humankapitalet i Ungern, då det rationella för en individ fortfarande är att utbilda sig även om denne tvingas att arbeta inom landet under en begränsad tidsperiod. Lagen har därmed potential

att gynna landet. Dessutom kommer läkarbristen i Ungern att minska när fler läkare måste arbeta (åtminstone en period) i landet vilket i sin tur kommer minska belastningen för redan praktiserande läkare. När belastningen på läkarna minskar och arbetsvillkoren därigenom förbättras, ökar incitamenten att arbeta inrikes. Det kan i sin tur eventuellt få fler läkare att stanna även efter att de tjänstgjort den period som studentkontraktet tvingar dem till. Det finns därmed goda skäl att tro att lagen kommer ha önskad ökad effekt på humankapitalet i Ungern och att det väger tyngre än de positiva effekter (brain gain och feedback-effekter) av migration och migrationsmöjligheter som landet eventuellt går miste om.

5.2 Återstående problem

Migrationens påverkan på ursprungsländer och destinationsländer har det forskats mycket om genom åren. I takt med ökade migrationsströmmar och länders införande av policys för att locka till sig högutbildad arbetskraft är migrationens påverkan på länders humankapital en synnerligen aktuell fråga. För att kunna analysera effekterna och konsekvenserna av de stora folkflyttningarna krävs aktuell och tillförlitlig data. I arbetet med uppsatsen var en stor utmaning att hitta data specifik för yrkeskategorin läkare i Ungern. Dessutom framkom under arbetet att det även gäller för andra professioner. Bristen på data är därför en svårighet som kvarstår eftersom det i uppsatsen enbart använts redan existerande data. Ett återstående problem är därmed att samla in data på migration för olika yrkeskategorier eftersom lagens påverkan eventuellt skiljer sig åt mellan olika yrkesgrupper. På så vis kan en mer övergripande bild ges över hur lagen påverkar humankapitalet i Ungern.

Ytterligare en intressant infallsvinkel är hur lagen påverkar människor från olika samhällsklasser, eftersom möjligheten att betala för sin utbildning och därefter migrera kvarstår för de som har råd att betala samtidigt som migrationsmöjligheterna stryps för de som studerar avgiftsfritt. På detta vis kan lagen tänkas påverka medborgare från olika samhällsklasser olika.

6. Referenser

Abudapest (2012-02-16). *Hungary's Doctor Shortage*

http://www.abudapest.com/popularnews/hungarys_doctor_shortage/ (Hämtad 2013-04-10).

Adams, F. Gerard (1993). Transition in Eastern Europe and the Former Soviet Union: Some Critical Issues. *MOST: Economic Policy in Transitional Economies*, 3(1), 39-59.

Amaya, Carlos & García-Pérez A, Miguel & Otero, Ángel (2007). Physicians' Migration in Europe: an Overview of the Current Situation. *BMC Health Services Research*, 7:201.

Ash, Lucy (2012-08-15). Hungarian Government 'Traps' Graduates to Stop Brain Drain. *BBC*.
<http://www.bbc.co.uk/news/world-europe-19213488> (Hämtad 2013-04-22).

Bélteczki, János (2012) *National Report Hungary*. European Federation on Salaried Doctors.
<http://www.fems.net/France/Document%20FEMS/F12-021%20EN%20National%20Report%20Hungary.pdf> (Hämtad 2013-04-08).

Beine, Michel & Docquier, Frédéric & Rapoport, Hillel (2001). Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence. *Journal of Development Economics*, 64 (1), 275–89.

Beine, Michel & Docquier, Frédéric & Rapoport, Hillel (2008). Brain Drain and Human Capital Formation in Developing Countries: Winners and Losers. *The Economic Journal*, 118(528), 631–652.

Cantú-Bazaldúa, Fernando & Moreno-Fontes Chammartin, Gloria (2004). Migration Prospects After the 2004 Enlargement of the European Union. *International Migration Papers*, 73.

Castles, Stephen & Miller J. Mark (2009). *The Age of Migration – International Population Movements in the Modern World*. Palgrave Macmillan, Hampshire.

Cervantes, Mario & Guellec, Dominique (2002). The Brain Drain: Old Myths, New Realities. *OECD Observer*, (230), 40-42.

CIA (2013-03-29). *Economy Hungary* <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/hu.html> (Hämtad 2013-03-30).

Commander, Simon & Kangasniemi, Mari & L. Alan Winters (2007). Is the Medical Brain Drain Beneficial? Evidence from Overseas Doctors in the UK. *Social Science & Medicine*, 65(5), 915-923.

Docquier, Frédéric & Marfouk, Abdeslam (2004). *Measuring the International Mobility of Skilled Workers (1990-2000) - Release 1.0*. World Bank Policy Research Working Paper, 3381.

Docquier, Frédéric & Marfouk, Abdeslam (2006). "International Migration by Education Attainment, 1990–2000". I Özden & Schiff (red.) *International Migration, Remittances, and the Brain Drain* (151-200). The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, Washington & Palgrave Macmillan, New York.

Easterly, William (2001). *The Elusive Quest For Growth*. MIT Press. Tillgänglig från EBSCOhost Ebooks.

Eich-Krohm, Astrid (2013). "Twenty-First-Century-Trends in Highly Skilled Migration". I Gold, Steven J. & Nawyn, Stephanie J. (red.) *Handbook of International Migration* (153-165). Taylor and Francis. Tillgänglig från EBL Patron.

Ester, Peter & Fourage, Didier (2009). *Understanding Migration Decisions in Eastern and Western Europe: Perceived Costs and Benefits of Mobility* in Red Fassmann, Heinz, Haller, Max & Lane, David, *Migration and Mobility in Europe Trends, Patterns and Control* (51-72). Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham.

Europeiska Kommissionen (2013-04-12). *The European Commission Reiterates its Serious Concerns over the Fourth Amendment to the Constitution of Hungary*. Reference: IP/13/327.

EU Working Group (2005). *Doctor and Nurse Migration within the European Union*. http://ec.europa.eu/health/workforce/docs/ev_20051109_report_en.pdf (Hämtad 2013-04-12).

Felvi (2012). *Student Grant Contract*. http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/osztondijszerzodes/angol/Student_Grant_Contract_master_EN_2012aug30.pdf (Hämtad 2012-05-08).

Fuzessi, Karoly (2013-02-23). Hungary in Chaos over Higher Education Plans. *University World News*, (260).

Földvári, Péter & van Leeuwen, Bas (2009). Average Years of Education in Hungary Annual Estimates, 1920–2006. *Eastern European Economics*, 47(2), 5–20.

Gerő, Márton (2012-07-20). *Radical Changes in Higher Education*. Eironline.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/02/articles/hu1202021i.htm> (Hämtad 2013-04-22).

Halvorsen, Knut (1992) *Samhällsvetenskaplig Metod*. Studentlitteratur, Lund

Kaczmarczyk, Paweł & Okólski, Marek (2005). *International Migration in Central and Eastern Europe – Current and Future Trends*. Department of Economic and Social Affairs, United Nations Population Division, New York.

Kancs, D'Artis & Kielyte, Julda (2010). Education in the East, Emigrating to the West? *European Review*, 18(02), 133-154.

Kapur, Devesh & McHale, John (2006). Should a Cosmopolitan Worry about the “Brain Drain”? *Ethics & International Affairs*, 20(3), 305-320.

Karpestam, Peter & Andersson N. G, Fredrik (2013) “Economic Perspectives on Migration”. I Gold, Steven J. & Nawyn, Stephanie J. (red.) *Handbook of International Migration* (12-27). Taylor and Francis. Tillgänglig från EBL Patron.

Kommittén För Cirkulär Migration och Utveckling (2011) *Cirkulär Migration och Utveckling—Förslag och Framåtblick*. SOU 2011:28, Stockholm.

Komuves, Anita (2008-12-17). *Hungary's Doctor Shortage*. Bloomberg Businessweek.
<http://www.businessweek.com/stories/2008-12-17/hungarys-doctor-shortagebusinessweek-business-news-stock-market-and-financial-advice> (Hämtad 2013-04-19).

Kornai, János (2000). *Hidden in an Envelope: Gratitude Payments to Medical Doctors in Hungary*. Omtryck från publicering i CEU Press, Budapest år 2000.
<http://www.colbud.hu/honesty-trust/kornai/pub01.PDF> (Hämtad 2013-04-07).

Martin, Ron & Sunley, Peter (1998). Slow Convergence? The New Endogenous Growth Theory and Regional Development. *Economic Geography*, 74(3), 201-227.

Mayr, Karin & Peri, Giovanni (2008). Return Migration as a Channel of Brain Gain. *NBER Working Paper Series, Working Paper 14039*.

Mayr, Karin & Peri, Giovanni (2009). Brain Drain and Brain Return: Theory and Application to Eastern-Western Europe. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 9(1).

Nesporova, Alena (2002). *Why unemployment remains so high in Central and Eastern Europe*. ILO Employment paper 2002/43.

OECD (2002). *International Mobility of the Highly Skilled*.
<http://www.oecd.org/science/inno/1950028.pdf> (Hämtad 2013-04-13).

OECD (2011.) "Doctors' and Nurses' Salaries". I *Government at a Glance 2011* (114-115).
OECD Publishing. Tillgänglig från OECD-iLibrary.

OECD (2012). *OECD Health Data 2012- How Does Hungary Compare*.
<http://www.oecd.org/els/health-systems/BriefingNoteHUNGARY2012.pdf> (Hämtad 2013-03-29).

OECD (2013)

a) *Health Status: Health Care Resources: Physicians*.

http://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=HEALTH_STAT (Hämtad 2013-04-02).

b) *Health Data: Health Care Resources: Graduates*.

http://stats.oecd.org/BrandedView.aspx?oecd_bv_id=health-data-en&doi=data-00541-en#
(Hämtad 2013-05-02).

Okólski, Marek (2007). *Europe in Movement: Migration from/to Central and Eastern Europe*.
CMR Working Papers, 22/80, Warszawa.

Orbán, Viktor (2013-02-25). *Prime Minister Viktor Orbán's State of the Nation Speech*.
<http://www.kormany.hu/en/prime-minister-s-office/the-prime-ministers-speeches/prime-minister-viktor-orban-s-state-of-the-nation-speech>. (Hämtad 2013-04-15).

Teffer, Peter. (2013-02-17). Students Receive Subsidized Studies in Hungary — for a Price. *The New York Times*. http://www.nytimes.com/2013/02/18/world/europe/18iht-educlede18.html?_r=1&. (Hämtad 2013-04-22).

Ungerns Parlament (2013). The Fundamental Law of Hungary. http://www.parlament.hu/angol/the_fundamental_law_of_hungary_consolidated_interim.pdf. (Hämtad 2013-05-02).

Varga, Júlia (2006). The Role of Labour Market Expectations and Admission Probabilities in Students' Application Decisions on Higher Education: The Case of Hungary. *Education Economics*, 14(3), 309-327.

Världsbanken (2011) *Migration and Remittances Factbook 2011*, 2nd Edition. The International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank, Washington.

Bilaga: Studentkontraktet

STUDENT GRANT CONTRACT

concluded by and between, on the one hand,
the **Educational Authority** acting on behalf of the **Hungarian State**
Registered seat: 1055 Budapest, Szalay u. 10-14.
Representative: Dr Péter Princzinger, President
Tax ID: 15329729-2-41
Central Statistical 15329729-8411-312-01
Office No.:

as Authority (hereinafter: the **Authority**),

and on the other hand,

Name: Joe Sample

Name at birth: Joe Sample

Permanent address: 3600 Ózd, Kossuth Lajos u. 55.

Mailing address: 3600 Ózd, Kossuth Lajos u. 55.

Place and date of birth: Ózd, 11 January 1994

Mother's birth name: Jane Sample

Nationality: Hungarian

E-mail address: sample@sample.hu

Legal title of enrolment: **admission**/transfer/reclassification

Commencement of studies: 1st term of academic year 2012/2013

Decision No.: FE/1111-2/2012

Admission ID No.: 310220180908

Higher education institution: Sample Higher Education Institution

Institution ID: FIXXXXX

Student status: Full-time

Place of programme: Town/city

Language of programme: Hungarian

Length of programme: X term(s)

Form of Financing: (partially) financed by the Hungarian State

Programme: **Teacher- Hungarian teacher, Teacher- English teacher MA**

Grant: **HUF xxx xxx/term**

Student status: **active**/terminated

Date of termination:

as a Hungarian student (partially) financed through Hungarian state grant (hereinafter: Student),

(hereinafter jointly: Parties) with the subject of the Hungarian State providing (partial) state grant to the Student pursuant to Section 39(3) and Sections 48/A-48/S of Act CCIV of 2011 on Higher Education, with the following terms and conditions:

1. The Hungarian State shall undertake to

a) provide for the student-related costs of the higher education institution of the Student's

programme (partially) financed through state grant (hereinafter: (partial) state grant) during the support period the Student completes the Programme, but no longer than until the termination of the student status,

b) endeavour to provide appropriate work opportunity for the Student (partially) financed through state grant following his/her completion of the programme (partially) financed through state grant, supported by the tools of the State employment policy.

2. The Student shall undertake to

a) acquire a degree in a programme (partially) financed through state grant within the period of study defined in the programme and output requirements, but this period shall not exceed one-and-a-half times the length of study defined in the programme and output requirements, and

b) establish, maintain employment or other contractual relationship for employment, or pursue entrepreneurial activity under Hungarian jurisdiction which shall result in social insurance at any employer under Hungarian jurisdiction for a period double the length of study (partially) financed through state grant (hereinafter: domestic employment relationship) within 20 years following the acquisition of his/her degree, in a programme under this Contract, and the contractual obligations may be performed in parts.

c) repay the Hungarian State, at a flat rate, 50% of the (partial) state grant the Hungarian State provided for the Student for the programme defined in this Contract, in the event s/he does not acquire the degree before the deadline determined in section a) in a programme (partially) financed through state grant, or

d) repay the Hungarian State the (partial) state grant financed by the Hungarian State for the programme defined in this Student Grant Contract applying the base rate of the National Bank of Hungary valid on the last day preceding the calendar term when the repayment becomes due, with an interest plus three percentage points, unless s/he establishes/maintains domestic employment relationship in line with section b), following the acquisition of his/her degree.

3. The Parties hereby declare the following:

a) any person subject to the Act on Hungarian Nationals Living in Neighbouring Countries may perform his/her contractual obligations defined in section 2.b) in his/her country of origin,

b) any Student receiving religious education (partially) financed through state grant shall be exempted from the contractual obligations defined in section 2.b) and d),

c) when calculating the duration of domestic employment relationship, any employment relationship resulting in social insurance and established through voluntary military service in Hungary or established by persons subject to the Act on Hungarian Nationals Living in Neighbouring Countries in their countries of origin, shall count double.

4. Furthermore, the Parties hereby declare the following:

a) if the Student, with active student status, (partially) financed through state grant is reclassified and continues his/her studies in the form of self-financed study in the given programme, his/her contractual obligations defined in section 2.b)-d) shall be applicable solely to the period (partially) financed through state grant,

b) if the Student continues his/her studies commenced after 01 September 2012 in the form of parallel programme (partially) financed through state grant or acquires more than one degree subsequently, his/her contractual obligations defined in section 2.b) and d) shall be calculated from the time of the acquisition of his/her first degree and shall be fulfilled for

each programme.

5. The contractual obligation defined in section 2.a) shall not restrict programme change. In the event of programme change, the study period of the new programme shall be applicable, and the length of study (partially) financed through state grant and pursued prior to the programme change shall be included in the total length of study (partially) financed through state grant.

6. The Authority shall inform the Student (partially) financed through state grant of the entire amount of state grant engaged by the specific Student within sixty days from the completion of the programme (partially) financed through state grant, or from the termination of student status in case the Student (partially) financed through state grant does not complete his/her programme. The date of completion of the programme shall be the date the degree for the given programme is issued.

7. The domestic employment relationship shall include:

- a) the period when pregnancy-confinement benefit, child home care allowance and child care fee are transferred,
- b) the period when the graduate Student (partially) financed through state grant seeks for job and is entitled for job-seeker benefit as defined in the Act on the Promotion of Employment and Unemployment Compensation.

8.

- a) Any female Student shall be exempted from her contractual obligation defined in section 2.a) and c) of this Contract if she has three children.
- b) Any Student with multiple disadvantages shall be exempted from his/her contractual obligation defined in section 2.c).
- c) Any Student shall be partially exempted from his/her contractual obligation defined in section 2.d) of this Contract if s/he establishes domestic employment relationship during the repayment period, in proportion to the time this relationship is maintained.

9. At the request of the graduate Student (partially) financed through state grant, the Authority may authorize to suspend the fulfilment of contractual obligations defined in section 2.a)

- a) for the period of studies pursued in foreign higher education institutions,
- b) for the period of adult training conducted for the purpose of acquiring a language certificate.

10. Suspension may be allowed no more than two occasions for a maximum period of no longer than two years, on condition that the Student proves the following:

- a) the foreign higher education institution and his/her studies abroad accredited as higher education institution and higher education, respectively, pursuant to the law of the given state.
- b) the studies for the purpose of acquiring a language certificate required for the degree are pursued in adult training relationship.

11. At his/her request, the Student may be exempted from his/her contractual obligations defined in section 2.c) of this Contract if the Student establishes domestic employment relationship which s/he maintains for a period double the standard length of study the uncompleted programme required. At the Student's request, s/he may be exempted from his/her contractual obligations defined in section 2.a) of this Contract by the Authority if the Student becomes unable to acquire his/her degree due to his/her chronic illness, accident or childbirth. At his/her request, the Student may be (partially) exempted from

his/her contractual obligations defined in section 2.b)-d) of this Contract, if the Student becomes unable to fulfil his/her contractual obligations for the following reasons:

- a) change in his/her working ability,
- b) chronic illness, accident, childbirth,
- c) rearing two or more children.

The exemption granted due to the rearing of two or more children may be authorized for one parent only, with regard to specific children.

12. If the Student's repayment obligation is assumed, this shall be established in the form of a decision. The amount of refundable state grant shall be paid within thirty days from the day this decision becomes final (due date). In addition to the compulsory items required by the Act on the General Rules of Administrative Proceedings and Services, the decision shall contain the following:

- a) the amount of refundable state grant together with its method of calculation,
- b) information on the conditions for instalment payment and the manner of application for instalment payment,
- c) information on the settlement of claim.

13. The (partial) repayment of state grant may be performed by the employer of the Student or any other person, upon submission of a statement.

14. At the Student's request, instalment payment may be authorized

- a) for a period of maximum ten years if the repayment obligation is assumed for a state grant below five million forints,
- b) for a period of maximum fifteen years if the repayment obligation is assumed for a state grant above five million forints.

15. Pursuant to Section 48/R (1) of the Act on National Higher Education, the final decision determining the amount of repayment obligation, together with the data required for the settlement of claim the Hungarian State is entitled to, shall be sent to the national tax authority for the purpose of collecting the refundable amount, in case the Student or the person taking over the repayment obligation of the amount assumed in line with section 12 of this Contract, does not fulfil his/her/its legally binding repayment obligation

- a) before the deadline, and
- b) if the Student has not submitted any instalment payment or other application defined in the Act on National Higher Education, or does not meet the requirements of the legally binding decisions concerning such applications before the deadline.

16. The higher education institution and the authority responsible for the registration of student grant contracts shall be entitled to handle the Student's personal data in line with Annex 5 of the Act on National Higher Education.

17. The Student agrees to be contacted by the Authority via e-mail, too in the course of enforcing his/her contractual rights and fulfilling his/her contractual obligations, and at the same time s/he shall undertake to report his/her change of e-mail address, if any, to the Authority at the hsz@oh.gov.hu e-mail address.

18. The Student shall undertake to report all changes, if any, within 8 days from occurrence, concerning contract data and the data enlisted in Annex 5 of the Act on National Higher Education required for the tracking and supervision of the fulfilment of contractual obligations.

19. This Contract shall be concluded for an unlimited period on the day of execution by the Student. In line with Section 48/F (2) of the Act on National Higher Education, this

Contract shall be terminated on condition that the Student (partially) financed through state grant has fulfilled his/her contractual obligations or has been exempted from such.

20. The Student shall execute this Contract until the day of enrolment in a higher education institution, or in the event of active student status, on the day of the first registration in the contracted programme. The execution of the Contract is the prerequisite for enrolment (registration).

21. The Parties hereby declare that the registered candidate classified for a programme (partially) financed through state grant has been informed on the terms and conditions related to the establishment of student status (partially) financed through state grant in the Authority's classification decision pursuant to the Government Decision on the General Rules of Admission Procedures of Higher Education Institutions, and at the same time information has been provided on the terms and conditions for the Student Grant Contract.

22. The Authority shall make the personalized version of the draft Student Grant Contract electronically accessible for the registered candidate classified for a programme (partially) financed through state grant on its website defined in the Government Decree on the General Rules of Admission Procedures. The Authority shall send three original copies of the draft contract to the higher education institution in which the Student has been classified. The copies the Student receives in the higher education institution shall qualify as the certified true copies of the student grant contract.

23. During the admission procedure, the representative of the higher education institution shall check and certify that s/he has verified the personal identity of the Hungarian Student to be (partially) financed through state grant intending to execute the student grant contract or the right of representation of the person acting on behalf of the contracting party by signing all original copies of the Student Grant Contract.

24. The Student shall fulfil his/her contractual obligation defined in Section 48/D (5) of the Act on National Higher Education by submitting one original copy of the Student Grant Contract at the higher education institution within 8 days from enrolment (registration).

25. This Contract may be amended exclusively in writing. In the course of fulfilling this Contract, the Parties are obliged to cooperate with each other and to provide information on any factors affecting the Contract without delay.

26. In matters not regulated or not fully regulated in this Contract (particularly, in terms of the fulfilment of obligations, exemptions, possible reductions, legal consequences of non-fulfilment, required data, data management and registration, rules of procedure) the relevant provisions of the Act on National Higher Education shall be applicable.

27. The part of the contract containing personal and study data shall contain data in line with the programme forms announced in the central higher education admission procedures in case the legal title of enrolment is: *admission* to higher education.

28. The Parties hereby declare that

a) the concluded contracts may only be amended by the Hungarian State by determining more favourable conditions for the Student,

b) if the authority responsible for the registration of Student Grant Contracts changes as a consequence of legislative changes, this Contract may be unilaterally amended in terms of the authority acting on behalf of the Hungarian State.

29. The Parties hereby declare that this Contract has been prepared in Hungarian and they shall accept the Hungarian version as authentic.

30. The Parties have read and understood this Contract and have signed it in full

compliance with their intent. The Contract has been written in three (3) original, completely identical copies out of which the Student, the Authority and the higher education institution shall keep one-one copy each.

31. The Student shall acknowledge that the printed signature of the Head of the Educational Authority displayed on this Contract is accepted as a regular legal statement on behalf of the Hungarian State.

Dated in Budapest, 10 August 2012

Dated:

Seal: Educational Authority * 1

Educational Authority

John Sample

I have verified the personal identity of the Contracting Party (student):

L. S.

Countersigned by the Sample Higher Education institution